



Departamento Jurídico y Fiscalía  
Unidad de Pronunciamientos,  
Innovación y Estudios Laborales  
E46284(2437)2019

*Jurídico*

ORDINARIO N°: 2275 /

**ACTUACIÓN:**

Aplica doctrina.

**MATERIA:**

Interpretación de cláusula de un contrato colectivo.  
Competencia Dirección del Trabajo.

**RESUMEN:**

La Dirección del Trabajo carece de competencia para interpretar una cláusula de un contrato colectivo respecto de la que existe controversia entre las partes, por las razones expuestas en el presente Informe.

**ANTECEDENTES:**

- 1) Instrucciones de 03.09.2021, de Jefa Unidad de Pronunciamientos, Innovación y Estudios Laborales.
- 2) Respuesta de 12.12.2019, de Corporación Educacional Complejo Alberto Widmer.
- 3) Ordinario N° 5401, de 20.11.2019, de Jefa Unidad de Pronunciamientos, Innovación y Estudios Laborales.
- 4) Presentación de 14.10.2019, de Sindicato integración Alberto Widmer.

SANTIAGO, 24 SEP 2021

DE: JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO Y FISCAL  
DIRECCIÓN DEL TRABAJO

A: DIRECTIVA DE SINDICATO INTEGRACION ALBERTO WIDMER  
[sintegracionaw@gmail.com](mailto:sintegracionaw@gmail.com)  
[cdiazrecabarren@yahoo.com](mailto:cdiazrecabarren@yahoo.com)

Mediante presentación del ANT. 4) solicita que este Servicio se pronuncie respecto de la cláusula 7 del convenio colectivo de fecha 25.10.2018, suscrito entre la Corporación Educacional Complejo Alberto Widmer y el Sindicato de Integración Alberto Widmer.

Señalan que en reunión sostenida con el directorio de la Corporación se les informó verbalmente que la cláusula 7° del convenio colectivo, denominada "Indemnización pactada por acuerdo mutuo" debía ser ajustada puesto que ningún convenio podía estar sobre la ley en materia de cálculo de indemnizaciones, cuyo tope era de 11 años.

Agregan que dicha información no tiene relación con lo pactado en el convenio colectivo vigente.

En cumplimiento del principio de contradictoriedad, este Servicio confirió traslado de la presentación a la parte empleadora, para que expusiera sus puntos de vista respecto de la solicitud y aportara antecedentes, trámite que fue respondido por esta última, en los siguientes términos.

Sostiene que el tenor literal de la cláusula desglosa los tramos de años de servicio y el porcentaje de indemnización que se pagará de acuerdo a la antigüedad del funcionario y que, en el caso de trabajadores con más de 15 años de servicio, se pagará el 100% del beneficio, en ocho cuotas. Esto se traduce en que a mayor antigüedad mayor es el porcentaje pagado.

Añade que el 100% hace referencia ineludiblemente al tope de once meses de remuneraciones en virtud de lo dispuesto en el artículo 163 del Código del Trabajo, toda vez que las normas jurídicas que regulan las indemnizaciones establecidas en el Código del Trabajo como en otros dictámenes no consideran el pago de la indemnización por años de servicio en el caso de la renuncia voluntaria del trabajador, establecida en el artículo 159 N°2, del mismo cuerpo legal, la que solo es procedente en el evento que la relación laboral termine por la causal prevista en el artículo 161 N°1, del Código del Trabajo, Necesidades de la empresa.

Precisa que en ningún caso se acordó el pago indemnizatorio por la totalidad de los años de servicio de los trabajadores puesto que en la actualidad la Corporación Educacional solo puede destinar los recursos fiscales al cumplimiento de los fines educacionales. Adjunta copia de finiquito de trabajo de ex trabajador de la Corporación y ex socio del Sindicato Integración, quien con más de 20 años de servicio se acogió a este beneficio y se le pagó el 100% de la indemnización con el tope de los 11 meses de remuneración.

Al respecto, cumplo con informar a Ud. lo siguiente:

El convenio colectivo de fecha 25.10.2018, celebrado entre la Corporación Educacional Complejo Alberto Widmer y el Sindicato de Integración Alberto Widmer, estipula en la cláusula 7, denominada "Indemnización pactada por mutuo acuerdo", lo siguiente:

*“Ante la renuncia voluntaria de un funcionario de la unidad educativa, el empleador pagará una indemnización de reconocimiento por años de servicio, consistente en una remuneración por cada año de servicio. Se otorgarán dos cupos por año calendario. En el caso que existan más de dos solicitantes, se entregará el beneficio por orden de antigüedad en el establecimiento.*

*La indemnización señalada se pagará según la siguiente escala, debiendo pagarse la primera cuota como máximo al mes siguiente de la separación el trabajador.*

|                             |                                  |
|-----------------------------|----------------------------------|
| <i>De 5 años a 9 años</i>   | <i>50%(hasta en 4 cuotas)</i>    |
| <i>De 10 años a 14 años</i> | <i>75%( hasta en 6 cuotas)</i>   |
| <i>De 15 años y más</i>     | <i>100% (hasta en 8 cuotas)”</i> |

De la cláusula convencional transcrita se infiere que las partes acordaron en el evento de la renuncia voluntaria del trabajador, el pago de una indemnización de reconocimiento por años de servicio consistente en una remuneración por cada año de servicio, para cuyo efecto, el porcentaje convenido se incrementa de acuerdo al número de años de trabajo prestados al empleador. De esta forma, a mayor antigüedad mayor porcentaje.

Ahora bien, las partes difieren respecto del tope de la indemnización acordada. Por una parte, el empleador sostiene que el porcentaje acordado vinculado a los años de servicio se aplica con el tope de los 11 años de servicio; por otra, el Sindicato entiende que dicho porcentaje se aplica al total de los años de servicio que el trabajador registre con el empleador.

De lo expuesto, se observa que existe una controversia o discrepancia entre las partes respecto de la materia sometida a pronunciamiento, situación de hecho, cuya resolución requiere del aporte de pruebas y la ponderación de las mismas, análisis que no corresponde a este Servicio, sino que a los Tribunales de Justicia.

En efecto, el artículo 420, letra a) del Código del Trabajo, dispone:

*“Serán de competencia de los Juzgados del Trabajo:*

*“a) Las cuestiones suscitadas entre empleadores y trabajadores por aplicación de las normas laborales o derivadas de la interpretación y aplicación de los contratos individuales o colectivos del trabajo o de las convenciones y fallos arbitrales en materia laboral”.*

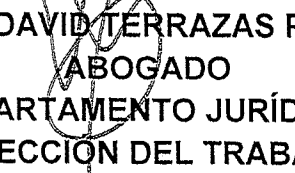
Se desprende de la disposición legal transcrita que serán de competencia de los Juzgados de Letras del Trabajo las cuestiones que se susciten entre empleadores y trabajadores por la aplicación de las normas laborales y demás cuerpos normativos que detalla, como son aquellos originados de los contratos individuales y colectivos de trabajo, esto es, toda controversia o materia discutible entre las partes de la relación laboral, que exija un detenido estudio, prueba y ponderación para ser resuelta, previo desarrollo de un procedimiento establecido en la misma ley.

En tal sentido se ha pronunciado la reiterada jurisprudencia de este Servicio, entre otros, en los Dictámenes Nros. 1478/78 de 24.05.1997, 1466/85 de


03.04.1998, 723/28 de 22.02.2001, criterio reiterado en los Ordinarios Nros. 5720 de 25.11.2016, 4960 de 27.09.2018 y 1699 de 26.05.2020.

En consecuencia, en mérito de las consideraciones expuestas, doctrina administrativa y disposiciones legales citadas, cumplo con informar a Ud. que la Dirección del Trabajo carece de competencia para interpretar una cláusula de un contrato colectivo respecto de la que existe controversia entre las partes, por las razones expuestas en el presente Informe.

Saluda atentamente a Ud.,

  
**JUAN DAVID TERRAZAS PONCE**  
**ABOGADO**  
**JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO Y FISCAL**  
**DIRECCIÓN DEL TRABAJO**



  
LEP/CAS

Distribución

- Jurídico
- Partes